

# DÉCLARATION DU REPRÉSENTANT DE L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DU SECRÉTARIAT DE L'ONUSIDA

**Documents complémentaires pour ce point : N/A**

**Action requise lors de cette réunion — Le Conseil de coordination du programme est invité à :**

- *Prendre note* de la déclaration du représentant de l'Association du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA.

**Implications financières de la mise en œuvre des décisions : *aucune***

## Table des matières

Introduction .....	4
Contexte de l'Association du personnel de l'ONUSIDA .....	4
Progrès dans la mise en œuvre des recommandations de l'USSA issues de la 52e réunion du CCP .....	5
Relations de travail entre la direction et l'USSA.....	7
Défis rencontrés et perspectives d'avenir .....	7

## Introduction

1. Merci Monsieur le Président, distingués membres et observateurs du Conseil de coordination du programme de l'ONUSIDA, collègues, amis. En tant que président de l'Association du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA, je vous remercie de nous donner l'occasion de nous adresser au Conseil d'Administration et de partager avec vous les questions prioritaires qui affectent les membres du personnel de l'ONUSIDA. Ma déclaration s'appuiera sur les données de l'enquête mondiale auprès du personnel, sur le questionnaire de mi-année de l'Association du personnel et sur les communications directes du personnel, et elle fera le point sur la mise en œuvre des recommandations formulées l'année dernière par l'Association du personnel.

## Contexte de l'Association du personnel de l'ONUSIDA

2. Depuis avril 2005, l'Association du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA (USSA) est une association indépendante représentant l'ensemble du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA. Comme indiqué dans ses statuts, les objectifs de l'USSA sont les suivants :
  - s'assurer que les conditions d'emploi de l'ensemble du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA sont conformes aux normes de travail généralement acceptées, en particulier celles recommandées par l'OIT, aux principes du Règlement et du Statut du personnel et à d'autres dispositions légales applicables à l'ensemble du personnel ;
  - sauvegarder les droits et les intérêts de tous les membres du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA et promouvoir leur bien-être ; et
  - coopérer à la réalisation des objectifs de l'ONUSIDA.
3. En outre, pour permettre le travail de l'Association du personnel, l'Accord de coopération de 2010 entre la direction de l'ONUSIDA et l'USSA stipule une collaboration de bonne foi pour la consultation sur les politiques, les procédures et les pratiques relatives aux conditions d'emploi et aux questions affectant les membres du personnel dans le cadre de la gestion et de l'administration quotidiennes de l'organisation. Cet accord engage également la direction à fournir des ressources opérationnelles à l'association du personnel.
4. Bien que l'Association du personnel représente l'ensemble du personnel de l'ONUSIDA, 363 membres cotisants peuvent prétendre à un soutien juridique limité en cas de besoin au cours de leur emploi à l'ONUSIDA. Nous sommes l'une des rares associations du personnel des Nations unies à gérer un mécanisme de soutien juridique pour le personnel. Au cours des deux dernières années, l'Association du personnel a pu aider le personnel à obtenir des conseils juridiques pour revoir les décisions relatives aux conditions d'emploi jugées incompatibles avec les normes du travail et/ou le règlement intérieur du personnel ou en violation des droits du personnel.
5. Tout d'abord, quelques remarques générales avant d'entrer dans le vif du sujet.
  - a. Les dernières années ont été difficiles pour le personnel de l'ONUSIDA. Nous avons été confrontés à de nombreuses perturbations, dont certaines persistent encore aujourd'hui. Cependant, face à ces défis, nous sommes restés résilients. En raison de la restructuration, les membres du personnel effectuent un travail supplémentaire qui les expose au risque d'épuisement professionnel. Malgré les difficultés, nous avons tenu bon et le personnel reste attaché au mandat et à la mission de l'ONUSIDA, quels que soient les griefs qu'il puisse avoir. Nous sommes prêts à passer à la vitesse supérieure, si vous le voulez bien.

- b. La reprise du dialogue et des débats internes témoigne non seulement d'un esprit et d'une créativité renouvelés, mais aussi de notre motivation permanente à faire avancer notre mission. En tant qu'USSA, nous savons que nous pouvons - et que nous devons - jouer un rôle positif dans cette période de transition et de transformation. Nous nous engageons à participer de manière active et constructive à ce processus en cours et à servir d'intermédiaire honnête en cas de besoin.
  - c. La confiance et la transparence seront sans aucun doute des éléments clés pour naviguer dans ces changements et travailler à la réalisation de nos objectifs communs. Il est essentiel que nous favorisions un environnement d'ouverture et de collaboration, en veillant à ce que chaque voix soit entendue et valorisée. Ces questions sont apparues très clairement lors de la dernière enquête mondiale sur le personnel en 2022.
6. Notre personnel reste déterminé à faire en sorte que notre soutien aux personnes et aux communautés que nous servons et notre engagement dans la riposte au VIH se poursuivent sans relâche. Le personnel de l'ONUSIDA, avec sa combinaison unique d'engagement, de connaissances et d'expérience, est le principal atout de l'organisation. Sans lui, le succès est inaccessible. Il est impératif que nous veillions ensemble à ce que le personnel se sente valorisé et récompensé.

### Progrès dans la mise en œuvre des recommandations de l'USSA issues de la 52e réunion du CCP

7. Monsieur le Président, je vais maintenant faire le point sur les progrès ou les mesures qui ont été prises à la suite des recommandations formulées par l'Association du personnel l'année dernière.
8. **Recommandation 1 de l'USSA.** Accorder la priorité au maintien en poste du personnel dont le poste a été supprimé et qui remplit les critères d'éligibilité à la réaffectation.
9. Bien que l'Association du personnel apprécie les efforts déployés à cette fin par l'organisation, nous avons été déçus de constater que le recrutement externe se poursuit. Une commission de révision, à laquelle participe l'USSA, a examiné les procédures de recrutement et de sélection, et l'USSA a proposé de collaborer avec la direction pour utiliser ce mécanisme afin de combler le manque de contrôle créé par la suppression de la commission de mobilité et de réaffectation. Cependant, nous proposons qu'il soit temps d'évaluer l'efficacité du comité de révision et de déterminer s'il est réellement en mesure de remplacer le comité de mobilité et de réaffectation. La transparence des décisions de recrutement, dans le cadre de l'alignement ou au-delà, reste une préoccupation majeure pour le personnel de l'ONUSIDA.
10. **Recommandation 2 de l'USSA.** Réviser les politiques de recrutement du personnel afin de garantir une procédure équitable, transparente et compétitive pour tous les postes. En cas d'exception, la raison et la justification doivent être solidement documentées et communiquées à l'ensemble du personnel.
11. L'USSA prend note des légères améliorations signalées dans l'enquête mondiale sur le personnel de 2022, mais elle reste préoccupée par le fait que près de deux tiers des membres du personnel émettent des réserves sur la manière dont les décisions sont prises au sein de l'organisation, sur l'efficacité de la gestion de l'alignement, sur l'aide à la carrière offerte aux personnes les plus performantes et sur le fait que l'équipe de direction comprend réellement les points de vue et les opinions des membres du personnel.

12. L'USSA est profondément préoccupée par certaines des modifications proposées à nos politiques de recrutement (pour les postes à durée déterminée et à court terme), qui réduisent le contrôle, la transparence et l'équité. L'Association du personnel reste déterminée à travailler en étroite collaboration avec la direction pour garantir la protection des droits du personnel dans le cadre des nouvelles procédures de recrutement, mais elle continuera à contester toute modification de nos règles et règlements qui porterait atteinte aux droits du personnel. L'USSA note avec une certaine inquiétude qu'en 2022, 24 postes (soit une décision sur cinq en matière de personnel) ont été pourvus par décision exécutive.
13. **Recommandation 3 de l'USSA.** Renforcer d'urgence, dans tous les lieux d'affectation, les mécanismes de soutien permettant au personnel de s'orienter et de faire face au changement (par exemple, soutien à la carrière et à l'amélioration des compétences, ainsi que conseils et soutien en matière de santé mentale), notamment en donnant la priorité à l'élaboration de stratégies de prévention du stress et de l'épuisement professionnel sur le lieu de travail et au sein de l'Association du personnel.
14. Le Secrétariat dispose d'un conseiller du personnel basé à Genève, qui apporte son soutien à l'ensemble du personnel, quel que soit le lieu d'affectation. Nous recommandons de renforcer le personnel de ce bureau afin d'éviter une surcharge de travail et un éventuel épuisement du conseiller du personnel.
15. **Recommandation 4 de l'USSA.** Obtenir des ressources supplémentaires pour combler le déficit prévu en matière de ressources humaines afin de préserver les fonctions clés du Secrétariat.
16. L'exercice de réaligement a notamment entraîné la perte de 131 personnes en 2022. Notre situation financière reste difficile et de nombreux postes restent vacants. Les pertes les plus importantes ont été enregistrées parmi le personnel des services généraux, ce qui met l'accent sur la continuité des activités et la gestion de la charge de travail. Les unités sont censées fournir les mêmes résultats avec des ressources nettement réduites.
17. Dans le même temps, de nouvelles méthodes de travail sont mises en œuvre à un rythme rapide, mais la charge de travail et la santé mentale sont les principales priorités identifiées par le personnel et sur lesquelles l'Association du personnel doit se concentrer. Le nombre de jours de congé de maladie pris à l'ONUSIDA est élevé. Le personnel travaille bien au-delà de huit heures par jour et travaille les week-ends pour faire avancer les choses. Ce n'est pas viable à long terme. Faire « plus avec moins » est une belle rhétorique et probablement réalisable en tant que mesure provisoire, mais ce n'est pas une solution.
18. Si le déficit de financement devait se poursuivre, voire s'aggraver, l'Association du personnel **demande à la direction de structurer le champ d'action de l'ONUSIDA de manière à ce qu'il corresponde à notre niveau actuel de dotation en personnel, et d'élargir rapidement l'accès du personnel aux mesures d'appui, en fonction des besoins exprimés par le personnel.**
19. L'Association du personnel demande également à la direction de communiquer plus fréquemment avec le personnel, de nous tenir informés de la mobilisation et de l'utilisation des ressources afin de faciliter les ajustements du plan de travail, l'examen de l'affectation des ressources et l'obtention des ressources humaines essentielles à l'obtention de résultats.

## Relations de travail entre la direction et l'USSA

20. Monsieur le Président, comme il est d'usage, je souhaite faire une brève mise au point sur les relations de travail entre la direction et l'Association du personnel.
21. L'USSA participe à de nombreux organes de surveillance et de gestion des ressources humaines de l'ONUSIDA, notamment en tant qu'observateur auprès de l'équipe de direction, et en tant que membre du Comité de révision du recrutement et des groupes de travail sur le devoir de diligence. Nous travaillerons avec la direction pour améliorer l'assurance maladie du personnel au cours de l'année à venir.
22. Nous avons également des réunions régulières avec le directeur de la gestion, des ressources humaines et de la gestion du changement. Nous avons rencontré la directrice exécutive à deux reprises depuis la précédente réunion du CCP et nous apprécions son engagement à nous rencontrer et à nous écouter. Dans l'ensemble, nous pensons qu'après quelques années difficiles, nos relations avec la direction s'améliorent et continueront, nous l'espérons, à s'améliorer, étant donné notre intention commune de faire progresser la riposte au VIH, tout en gardant le bien-être du personnel au centre des préoccupations.

## Défis rencontrés et perspectives d'avenir

23. En même temps, les deux dernières années ont été une période très difficile pour le personnel et, inévitablement, pour l'Association du personnel. Notre situation financière précaire a des répercussions sur tous les aspects de notre travail, y compris la fidélisation du personnel et l'exécution des programmes, et elle a obligé le personnel à faire face et à s'adapter dans des conditions de grande incertitude et de difficultés, tout en continuant à respecter notre engagement d'éradiquer le sida d'ici à 2030.
24. Depuis la précédente réunion du CCP, l'Association du personnel a réussi à obtenir 14 sièges sur 15, mais nous avons perdu un volontaire en raison de son départ de l'organisation. À la suite des dernières élections, le Comité exécutif est presque au complet avec 14 membres.
25. Au cours des six derniers mois, un assistant administratif à temps plein nous a également été réaffecté, mais cette personne se trouve à Bonn plutôt qu'à Genève. La décision de délocalisation peut être justifiée par des raisons financières, mais elle est en tout point préjudiciable au bien-être et aux intérêts plus larges du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA, car elle prive l'Association du personnel d'une présence sur le terrain « 24/7 » au Centre mondial. Cela crée un précédent fâcheux. Cependant, nous avons réussi à continuer à aller « *tant bien que mal* » en donnant la priorité à notre soutien au personnel affecté par la réorganisation et en transmettant à la direction les préoccupations et les besoins du personnel concernant la gestion du changement et leur bien-être.
26. Lors des élections au comité exécutif de 2024 qui viennent de s'achever, la participation a augmenté de près de 5 % par rapport à 2023. Il s'agit là d'une bonne nouvelle, même si l'on peut se demander pourquoi si peu de candidats du Centre mondial se présentent. Nous espérons que l'encadrement supérieur soutiendra, facilitera et protégera pleinement le personnel qui assume cette tâche et lui fournira les ressources adéquates pour fonctionner efficacement.
27. Comme nous l'avons indiqué, l'ONUSIDA cherche à se réformer conformément aux principes féministes fondamentaux. L'Association du personnel soutient cette approche,

car elle est conforme aux principes de l'action collective, de la solidarité et des droits des travailleurs. Les nouvelles méthodes de travail introduites par l'organisation, telles que la gestion des connaissances et les communautés de pratique, contribuent à créer des liens, à aplanir les structures et à encourager la prise de décision en commun. Nous espérons que l'organisation prendra note des expériences passées de ses Coparrainants et d'autres entités des Nations Unies dans ces domaines.

28. Des efforts constants sont également déployés pour créer un lieu de travail sûr, valorisant et diversifié. Toutefois, des efforts supplémentaires sont nécessaires pour mettre en œuvre les principes féministes de transparence et de décentralisation des pouvoirs. La charge de travail est également une question féministe, car le manque d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée continue d'affecter différemment les hommes et les femmes dans nos sociétés. Nous nous réjouissons de travailler avec la direction sur ces questions.
29. Enfin, lors du bilan de mi-année, nous avons demandé au personnel de nous dire ce qu'il souhaiterait que l'USSA donne la priorité aux douze prochains mois. Les domaines clés qui ont été identifiés sont les suivants :
  - le bien-être du personnel, y compris les questions de santé mentale et de charge de travail ;
  - le harcèlement et l'abus de pouvoir ;
  - le (ré)alignement et la mobilité ;
  - l'avancement de la carrière ; et
  - l'équité et la transparence dans la mise en œuvre des politiques.
30. **Recommandations proposées.** L'Association du personnel présente ci-dessous un résumé des questions en suspens que le personnel souhaiterait voir traitées par la direction.
  - Un rapport clair et complet sur la conclusion du réalignement et de la stratégie en matière de personnel. Quel est le plan de ressources humaines ? Quelle forme prendra la mobilité dans le nouvel ONUSIDA ?
  - Une mise à jour semestrielle des efforts de mobilisation des ressources de l'ONUSIDA.
  - La mise en œuvre de mesures de soutien au personnel pour faire face à des charges de travail élevées.
  - Une couverture d'assurance maladie du personnel qui soit accessible, raisonnable et disponible en permanence pour l'ensemble du personnel.
  - Garantir un environnement favorable et stimulant pour l'association du personnel et veiller à ce qu'elle dispose de ressources suffisantes.
31. Membres du CCP, observateurs, collègues et amis, au nom de l'USSA et de l'ensemble du personnel de l'ONUSIDA, je tiens à vous exprimer notre plus profonde gratitude pour avoir cru en nous, pour avoir constamment reconnu notre travail et pour avoir souligné l'importance d'accorder la priorité au bien-être du personnel. Nous comptons sur votre soutien continu pour financer intégralement le Programme commun - notre UBRAF - dans l'attente du jour où la riposte au sida disposera de toutes les ressources nécessaires et où nous pourrons achever notre travail pour mettre fin aux inégalités et au sida.

32. Ainsi, alors que nous sortons lentement de notre « hiver de mécontentement », l'Association du personnel s'engage à redevenir une institution crédible, digne de confiance et respectée : crédible et digne de confiance par le personnel qu'elle sert, et crédible et respectée par la direction de l'ONUSIDA. Je vous remercie.

*[Fin du document]*